

4次計画成果目標の達成度評価と5次計画の成果目標案について

資料1-2

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)		
					評価	成果目標を達成できない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向	目標値(期限)

第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 → 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【政治分野】										
衆議院議員の候補者に占める女性の割合 ※ 政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。	30% (2020年)	16.6% (2014年)	17.8% (2017年)	総務省 「衆議院総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」	C	<p>【これまでの取組】 「政治分野における男女共同参画推進法」に基づき、内閣府においては、 ・ポジティブアクション等の自主的な取組の実施等に関する政党へ要請 ・女性の参画状況の「見える化」 ・諸外国における取組事例の調査、情報提供等を行ってきた。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】 政治分野における女性の参画が遅れている理由としては、 ・立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと ・人材育成の機会の不足 ・候補者や政治家に対するハラスメントがあること等が考えられる。(内閣府(男女局)) (出典:「政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」(2018年3月内閣府男女共同参画局))</p>	内閣府 (男女局)	継続 (上方修正)	35% (2025年)	立候補者の当選割合は男性より女性の方が低い。女性議員の割合を30%にするためには、候補者の割合を30%以上にする必要がある。 ※2017年10月執行の衆議院議員選挙における立候補者の当選割合は、男性が43.0%であるのに対し、女性は22.5%。
参議院議員の候補者に占める女性の割合 ※ 政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。	30% (2020年)	24.2% (2013年)	28.1% (2019年)	総務省「参議院議員通常選挙結果調」	C	同上	内閣府 (男女局)	継続 (上方修正)	35% (2025年)	立候補者の当選割合は男性より女性の方が低い。女性議員の割合を30%にするためには、候補者の割合を30%以上にする必要がある。 ※2019年7月執行の参議院議員選挙における立候補者の当選割合は、男性が36.1%であるのに対し、女性は26.9%。
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合 ※政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。	—	—	16.0% (2019年) ※2019年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計	総務省「地方選挙結果調」	—	—	内閣府 (男女局) 総務省	新設	35% (2025年)	衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性割合の目標値と同じ目標を設定。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価	成果目標を達成できない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
【司法分野】										
検察官(検事)に占める女性の割合	30% (2020年度末)	22.4% (2015年)	25.4% (2020年3月31日)	内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」	C	<p>【これまでの取組】 継続就業のための環境整備に配慮する取組等を進めている。(法務省)</p> <p>【目標未達の理由等】 検事の離職者に占める女性の割合は、女性検事の割合を下回る水準を維持しているが、個人の職業選択として、弁護士等に転職する女性検事が一定数おり、離職を減少させることには限界もある。 そこで、女性検事をより多く採用するため、各種説明会等で継続就業のための環境整備の取組を発信する等の取組を行っている。その効果もあり、司法修習終了者の女性割合が20%台前半であるのに対し、検事採用者に占める女性割合は30%以上を維持(令和元年度は43.1%)しており、女性検事は着実に増加している。(法務省)</p>	法務省	継続	30% (2025年度末)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。
【行政分野】										
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	30%以上 (毎年度)	31.5% (2015年4月1日)	36.8% (2020年4月1日)	内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」	A	—	内閣人事局	継続 (上方修正)	35%以上 (毎年度)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	30%以上 (毎年度)	34.3% (2015年4月1日)	35.4% (2020年4月1日)	内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」	A	—	内閣人事局	継続 (上方修正)	35%以上 (毎年度)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
国家公務員採用試験(技術系区分)からの採用者に占める女性の割合	—	—	—	—	—	—	内閣人事局	新設	30% (2025年)	全体の採用者に占める女性割合を更に引き上げる観点から国家公務員採用試験のうち「技術系区分」からの採用者に占める女性割合を新設。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
国家公務員の係長相当職(本省)	30% (2020年度末)	22.2% (2015年7月)	26.5% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	C	<p>【これまでの取組】 女性国家公務員の登用状況については、昨年7月時点で、いずれの役職段階においても、女性職員の占める割合が、平成17年度の調査開始以降で最高数値となるなど、女性の登用が着実に進んでいる。 女性の採用を積極的に進めるとともに、採用した女性職員一人一人の能力を最大限に引き出せるよう、 ・男女全ての職員にとって働きやすい職場環境の整備と、それに向けた管理職の意識改革 ・育児・介護等と両立して活躍できるための取組の推進 ・女性職員のキャリア形成支援と計画的な育成等を行ってきた。</p> <p>【目標未達の理由等】 長時間労働是正、仕事と家庭の両立、管理職の意識改革、キャリア形成支援などにより女性職員の計画的な育成を図る等の息の長い取組が必要。</p>	内閣人事局	継続	30% (2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
国家公務員の係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員	—	—	22.8% (2019年7月)	—	—	—	内閣人事局	新設	35% (2025年)	採用した女性職員を着実に育成して登用候補に繋げる観点から「新たに係長相当職に昇任した職員に占める女性割合」を新設。
国家公務員の地方機関課長・本省課長補佐相当職	12% (2020年度末)	8.6% (2015年7月)	12.3% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	A	—	内閣人事局	継続 (上方修正)	17% (2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
国家公務員の本省課室長相当職	7% (2020年度末)	3.5% (2015年7月)	5.9% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	C	同上	内閣人事局	継続 (上方修正)	10% (2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
国家公務員の指定職相当	5% (2020年度末)	3.0% (2015年11月)	4.4% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	C	同上	内閣人事局	継続 (上方修正)	8% (2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
国家公務員の男性の育児休業取得率	13% (2020年度)	3.1% (2014年度)	12.4% (2018年)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	C	【これまでの取組】 2020年度から開始した子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する取組に先立ち、2018年度からは管理職によるプッシュ型の取得促進を行っている。(内閣人事局) 【目標未達の理由等】 2020年度までに13%を目標としているところ、2018年度実績で12.4%となっているが、毎年、過去最高値を更新。2019年度実績(今年度公表)での達成も視野。(内閣人事局)	内閣人事局	継続 (上方修正)	30% (2025年)	官民一体で取り組むものであり、公務分野においても「少子化社会対策大綱」(2020年5月29日閣議決定)において示された民間の数値目標と同様の目標を設定。
国の審議会等委員	40%以上、 60%以下 (2020年)	36.7% (2015年)	40.7% (2020年)	内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」	A	—	内閣府 (男女局)	継続	40%以上、60%以下 (2025年)	既に40%以上、60%以下の目標値を設定しているため。
国の審議会等専門委員等	30% (2020年)	24.8% (2015年)	30.3% (2020年)	内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」	A	—	内閣府 (男女局)	継続 (上方修正)	40%以上、60%以下 (2025年)	最新値を踏まえ、更に高い目標を設定。
都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	40% (2020年度)	31.9% (2014年度)	36.6% (2019年度)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	【これまでの取組】 ・女子学生を対象とした積極的な周知・広報 ・採用面談者の育成 等の地方公共団体における取組内容や取組事例の情報提供を行った。(総務省) 【目標未達の理由等】 地方公共団体における採用の課題として、 ・全受験者に占める女性割合が低い ・事務職以外(技術職等)の受験者・採用者に占める女性割合が低い 等が挙げられる。 こうした課題を踏まえ、取組を行った結果、採用者に占める女性割合については着実に増加傾向にはあるが、成果目標の達成にはなお一層の努力が必要な状況であり、女性の採用拡大に向けた取組を更に推進していく必要がある。(総務省)	総務省	継続	40% (2025年度)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。
都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合	40% (2020年度)	26.7% (2014年度)	33.6% (2019年度)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上	総務省	継続	40% (2025年度)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
都道府県職員の本庁係長相当職	30% (2020年度末)	20.5% (2015年)	22.6% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍や働き方改革に係る先進的な取組事例の紹介 ・団体間のネットワーク形成や意見交換の促進 ・女性活躍・働き方改革の実践的取組手法についての調査研究 ・自治大学校における女性向け幹部登用研修や各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等に取り組み、各地方公共団体の取組を支援してきた。(総務省) <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体における女性活躍や登用の課題として、自ら管理職を希望する女性職員が少ない ・男性職員の休暇・休業取得や育児参加が進まない ・時間制約により職務経験が不足している女性が多い等が挙げられる。 <p>こうした課題を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が子育てを行いつつ管理職として活躍できる新しい人事管理・昇進モデルの形成 ・男性が育児等の家庭責任を果たすことができるよう働き方の改革の双方からの取組が必要である。 <p>これまでの取組の結果、役職段階別の女性割合は着実に増加傾向にはあるが、各役職段階への女性の登用のために引き続き、中長期的な視点に立った取組が必要であり、各地方公共団体における積極的な取組を推進していく必要がある。(総務省)</p>	総務省	継続	30% (2025年度末)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。
都道府県職員の本庁課長補佐相当職	25% (2020年度末)	16.4% (2015年)	20.4% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上	総務省	継続	25% (2025年度末)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。
都道府県職員の本庁課長相当職	15% (2020年度末)	8.5% (2015年)	12.2% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上	総務省	継続 (上方修正)	16% (2025年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
都道府県職員の本庁部局長・次長相当職	10%程度 (2020年度末)	4.9% (2015年)	7.0% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上	総務省	継続	10% (2025年度末)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
市町村職員の本庁係長相当職	35% (2020年度末)	市町村 31.6% [政令指定都市 23.5%] (2015年)	市町村 35.0% [政令指定都市 26.5%] (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	A	—	総務省	継続 (上方修正)	40% (2025年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
市町村職員の本庁課長補佐相当職	30% (2020年度末)	市町村 26.2% [政令指定都市 19.4%] (2015年)	市町村 29.2% [政令指定都市 22.6%] (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上	総務省	継続 (上方修正)	33% (2025年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
市町村職員の本庁課長相当職	20% (2020年度末)	市町村 14.5% [政令指定都市 13.4%] (2015年)	市町村 17.8% [政令指定都市 16.9%] (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上	総務省	継続 (上方修正)	22% (2025年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
市町村職員の本庁部局長・次長相当職	10%程度 (2020年度末)	市町村 6.9% [政令指定都市 7.9%] (2015年)	市町村 10.1% [政令指定都市 10.8%] (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	A	—	総務省	継続 (上方修正)	14% (2025年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
地方警察官に占める女性の割合	10%程度 (2023年)	8.1% (2015年度)	10.2% (2020年4月)	内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」	A	—	警察庁	継続 (上方修正)	12%程度 (2026年度当初)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
消防吏員に占める女性の割合	5% (2021年度当初)	2.4% (2015年度)	2.9% (2019年度)	内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」	C	<p>【これまでの取組】 消防庁では、女性の採用・登用の拡大への取組や女性消防吏員の比率が高まるよう、主に以下の取組を実施している。 ・女性を対象とした説明会(ワンデイ・インターンシップ)の実施 ・女性消防吏員の活躍の情報を総合的に提供するポータルサイトの運営等の更新 ・女性活躍推進に関する取組事業の支援 ・女性活躍アドバイザーによる講演 ・女性専用施設(浴室、仮眠室等)の整備を特別交付税にて措置 ・消防大学校における「女性活躍推進コース」等の実施 ・女性活躍ガイドブックの作成による周知 これらの取組により、2015年度から31年度までの間に、女性のいない消防本部が110本部減少して178本部となり、全国の女性消防吏員が886名増加するなど、取組が進んでいる。(総務省)</p> <p>【目標未達の理由等】 圧倒的に男性職員が多い組織においては、男性中心の組織文化が形成され、女性消防吏員が様々な分野で活躍できにくい状況を生み出していると考えられる。成果目標には現時点で達成に至っておらず、引き続き取組を推進する必要がある。(総務省)</p>	総務省	継続	5% (2026年度当初)	各年代に一定割合の女性が所属するようになる時点を想定して女性消防吏員数を試算してみると、全体の20%程度と算出される。一方で、現在の状況を考慮すると、短期的にこの水準を達成することは困難であり現実的ではない。よって当面の目標として10年後の女性比率を5%と設定した。 (消防庁「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」2015年)

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
地方公務員の男性の育児休業取得率	13% (2020年)	1.5% (2013年度)	5.6% (2018年)	総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の都道府県知事及び市区町村長に対し、総務大臣書簡を発出し、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりをトップの力で率先して進めていただくよう要請 ・取得率が高い団体の好事例や国家公務員の取組の情報提供 ・各種会議における呼びかけやヒアリングを通じた取組状況の聴取及び助言等の取組を行った。 <p>また、部門別(首長部局等、警察部門、消防部門、教育委員会)の取得率に差があることから、部門別等で取得率の把握・公表を行い、関係省庁が連携した働きかけを行った。(総務省)</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>男性職員が育児休業を取得しない要因として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務や職場のメンバーへの影響が大きいこと ・休業期間中の収入減少への懸念 ・キャリア形成への影響の懸念 <p>が挙げられる。徐々に増加傾向はあるが、成果目標の達成にはなお一層の努力が必要な状況であり、育児休業を取得しやすい職場風土づくりを更に推進していく必要がある。(総務省)</p>	総務省	継続(上方修正)	30% (2025年)	官民一体で取り組むものであり、公務分野においても「少子化社会対策大綱」(2020年5月29日閣議決定)において示された民間の数値目標と同様の目標を設定。
都道府県の審議会等委員	33.3%(早期)、更に40%以上を目指す(2020年)	30.6% (2015年)	33.3% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	B	<p>【これまでの取組】</p> <p>各都道府県の審議会等委員に占める女性の割合を「見える化」し、HPで公表している。また、各都道府県に対し、審議会等委員への女性の参画拡大を進めるよう要請を行った。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>審議会等の中でも、特に、防災会議、交通安全対策会議、国民保護協議会等の女性割合が低い。</p> <p>なお、法律・政令により地方公共団体に置かなければならぬ審議会等のうち、委員に占める女性割合が33.3%を下回っているのは、48のうち19(全体の39.6%)となっている。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女局)	継続(上方修正)	40%以上、60%以下(2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
市町村の審議会等委員	30%以上(2020年)	25.6% (2015年)	27.1% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】</p> <p>各市町村の審議会等委員に占める女性の割合及び女性委員がゼロの審議会等の割合を「見える化」し、HPで公表している。また、各市町村に対し、審議会等委員への女性の参画拡大を進めるよう要請を行った。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>審議会等の中でも、防災会議の女性割合が8.7%と低い。市区・町村別に見ると、市区では28.5%、町村では22.2%となっており、町村では女性がいない審議会等も存在している。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女局)	継続(上方修正)	40%以上、60%以下(2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
独立行政法人等の部長相当職及び課長相当職	15% (2020年度末)	13.5% (2015年)	15.4% (2020年)	内閣府「独立行政法人等女性参画状況調査」	A	—	内閣府(男女局)関係府省	継続(上方修正)	18% (2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。
独立行政法人等の役員	13% (2020年度末)	10.5% (2015年)	14.4% (2020年)	内閣府「独立行政法人等女性参画状況調査」	A	—	内閣府(男女局)関係府省	継続(上方修正)	20% (2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
【経済分野】										
民間企業の係長相当職	25% (2020年)	16.2% (2014年)	18.9% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報等の「見える化」の推進等を実施した。(厚生労働省) 女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表している。選定にあたり企業に回答を求めている「女性活躍度調査」において、女性の人数やその開示等について設問化している。(経済産業省) <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 目標にはまだ達成していないが、着実に進捗はしており、引き続き施策を進めていく必要がある。(厚生労働省) 今後も、女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。(経済産業省) 	厚生労働省	継続 (上方修正)	30% (2025年)	「第4次男女共同参画基本計画」の目標をもとに、近年の実績値の推移、改正女性活躍推進法の本格施行等による効果を見込んで設定
民間企業の課長相当職	15% (2020年)	9.2% (2014年)	11.4% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	同上	厚生労働省	継続 (上方修正)	18% (2025年)	「第4次男女共同参画基本計画」の目標をもとに、近年の実績値の推移、改正女性活躍推進法の本格施行等による効果を見込んで設定
民間企業の部長相当職	10%程度 (2020年)	6.0% (2014年)	6.9% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	同上	厚生労働省	継続 (上方修正)	12% (2025年)	「第4次男女共同参画基本計画」の目標をもとに、近年の実績値の推移、改正女性活躍推進法の本格施行等による効果を見込んで設定

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)																							
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)																				
上場企業役員に占める女性の割合	5%(早期)、更に10%を目指す(2020年)	2.8%(2015年)	6.2%(2020年)	東洋経済新報社「役員四季報」	B	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2013年4月に経済団体に対して、上場企業は役員に1人は女性を登用していただくよう要請して以降、取組が加速し、女性役員比率は、要請前の2012年の1.6%から、2020年には6.2%となり、女性役員数は約4.0倍に増加した。(内閣府(男女局)) ・2018年6月にコーポレートガバナンス・コードの改定を行い、取締役会のジェンダー・国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした。(金融庁) ・女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表。 2018年度より「女性取締役が1名以上いること」を選定要件とし、2019年度より「女性取締役が複数名おり、かつ、女性取締役比率が10%以上」の企業について、さらに加点を実施した。 また、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を実践する企業を「100選プライム」として表彰する制度を設け、「女性取締役が1名以上いること」を応募要件とした。(経済産業省) <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性役員の登用が進まない要因としては、企業における女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であることが考えられる。(内閣府) <p>(参考)各市場区分における女性役員登用人数ごとの企業数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>上場区分 女性役員数</th> <th>東証1部</th> <th>東証2部・名証</th> <th>その他(地場・JASDAQ等)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0人</td> <td>918社(42.3%)</td> <td>562社(63.9%)</td> <td>504社(68.96%)</td> </tr> <tr> <td>1人</td> <td>826社(38.1%)</td> <td>234社(26.6%)</td> <td>177社(24.2%)</td> </tr> <tr> <td>2人以上</td> <td>426社(19.6%)</td> <td>83社(9.4%)</td> <td>50社(6.8%)</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>2,170社</td> <td>879社</td> <td>731社</td> </tr> </tbody> </table> <p>出典: 東洋経済新報社「役員四季報」(2020年7月時点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2021年に予定しているコーポレートガバナンス・コードの改訂に向けて、ジェンダーの多様性の視点も踏まえた検討を行う。(金融庁) ・女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。(経済産業省) 	上場区分 女性役員数	東証1部	東証2部・名証	その他(地場・JASDAQ等)	0人	918社(42.3%)	562社(63.9%)	504社(68.96%)	1人	826社(38.1%)	234社(26.6%)	177社(24.2%)	2人以上	426社(19.6%)	83社(9.4%)	50社(6.8%)	合計	2,170社	879社	731社	内閣府(男女局)	参考指標へ移行	—	—
上場区分 女性役員数	東証1部	東証2部・名証	その他(地場・JASDAQ等)																											
0人	918社(42.3%)	562社(63.9%)	504社(68.96%)																											
1人	826社(38.1%)	234社(26.6%)	177社(24.2%)																											
2人以上	426社(19.6%)	83社(9.4%)	50社(6.8%)																											
合計	2,170社	879社	731社																											
東証一部上場企業役員に占める女性の割合 ※「役員」とは、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者も含む。 ※5次計画の中間フォローアップ(2023年)の際に、市場再編後の目標を設定予定。	—	—	—	—	—	—	内閣府(男女局)	新設	12%(2022年)	女性役員(取締役、監査役、執行役)がいない企業が、女性役員を1名登用した場合の数値に、執行役員に占める女性の割合や更なる努力分を上積みし、設定。																				

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
起業家に占める女性の割合	30%以上を維持(2020年)	30.3%(2012年)	34.2%(2017年)	総務省「就業構造基本調査」を中小企業庁において再編加工	A	—	経済産業省	継続	30%以上を維持(2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。 ※「起業家」を「自分で事業を起こした者」に限定する等の定義変があり、新定義に基づく「起業家に占める女性の割合」は、2012年25.0%、2017年27.7%。

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和 → 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

【ワーク・ライフ・バランス等の実現】

週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% (2020年)	男女計: 8.5% 男性: 12.9% 女性: 2.8% (2014年)	男女計: 6.4% 男性: 9.8% 女性: 2.3% (2019年)	総務省「労働力調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・罰則付きの時間外労働の上限規制(大企業は平成31年4月1日施行、中小企業は令和2年4月1日施行)等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立(平成30年7月6日公布)した。(厚生労働省) ・中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図り、個別訪問支援や出張相談、セミナー等を実施している。(厚生労働省) ・時間外労働等改善助成金(令和2年度からは働き方改革推進支援助成金)により生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化を図っている。(厚生労働省) ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成30年7月24日閣議決定)」を踏まえた取組を着実に推進している。(厚生労働省) <p>【目標未達の理由等】</p> <p>目標未達の要因としては、働き方改革関連法による労働基準法の改正前までは、告示による上限の定めはあるものの、臨時のな特別な事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限なく時間外労働が可能となっていたことが、長時間労働の一因となっていたことが考えられる。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続	5.0% (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> ・2014年実績(8.5%)から5年間で約2%減少したが、2020年までの目標達成は見込めない状況にあることから、引き続き取組を積極的に推進することで2025年までの目標達成を図りたい。 ・2018年4月施行の改正労基法に基づく時間外労働の上限規制について、2024年4月から適用猶予業種にも規制が適用されることから、これらの業種における適用猶予期間中の時間外労働の削減を着実に進めることにより、完全施行までの目標達成を図ることとする。 <p>※第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略(令和元年12月20日閣議決定)」、「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。</p>
--------------------	--------------	--	---	------------	---	---	-------	----	--------------	--

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
年次有給休暇取得率	70% (2020年)	男女計: 47.6% 男性: 44.7% 女性: 53.3% (2014年、又は2013年会計年度)	男女計: 56.3% 男性: 53.7% 女性: 60.7% (2019年、又は2018年会計年度)	厚生労働省「就労条件総合調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <p>・年5日間の年次有給休暇の時季指定を企業に義務付けること(平成31年4月1日施行)等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立(平成30年7月6日公布)した。(厚生労働省)</p> <p>・年次有給休暇の取得促進のために、先進的な事例の収集やサイトによる情報発信、企業トップへの働きかけ、取得しやすい夏季等の時季に集中的な広報を実施するなどの取組を行っている。(厚生労働省)</p> <p>・働き方改革推進支援助成金(令和元年度までは時間外労働等改善助成金)により生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化を図っている。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続	70% (2025年)	直近の実績値が2020年目標値である70%から乖離している現状を踏まえ、引き続き70%として設定。 ※「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	100% (2020年)	52.8% (2014年)	64.0% (2019年)	厚生労働省「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <p>・労働時間等設定改善法及び労働時間等設定改善指針を改正(平成31年4月1日から適用)し、周知を図っている。(厚生労働省)</p> <p>・時間外労働等改善助成金(令和2年度からは働き方改革推進支援助成金)により、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化を図っている。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>労使の自主的な取組が促進されるよう、周知や企業に対するインセンティブ付与を図る施策を一層進める必要がある。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続	全ての企業(2025年)	ワーク・ライフ・バランスの推進のための基本となる取組として、全ての企業で労働時間等に関する課題について労使が自主的に話し合いを進める体制を整備することを目標として設定。 ※「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。
メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業所の割合	100% (2020年)	60.7% (2013年)	59.2% (2018年)	厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」	D	<p>【これまでの取組】</p> <p>ストレスチェック制度の着実な履行の確保や事業場におけるメンタルヘルス対策等に関する助言・指導、個別訪問支援等の実施により、事業場におけるメンタルヘルス対策の推進に努めてきた。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>労働者数50人以上の事業場では90.7%が取り組んでいたが、労働者数50人未満の小規模事業場では低調であった(30~49人:63.5%、10~29人:51.6%)ため。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	参考指標へ移行	—	成果目標全体の数を減らす観点から参考指標へ移行することとする。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	29% (2020年)	14.8% (2014年)	16.7% (2019年)	厚生労働省 「雇用均等基本調査」	C	<p>【これまでの取組】 短時間正社員制度の普及については、シンポジウムやホームページでの周知、導入支援コンサルティングの実施、制度導入・運用支援マニュアルの作成・配布等により、事業所における制度の導入・定着を推進してきた。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】 成果目標を達成できなかった要因としては、短時間正社員制度導入におけるメリットや具体的なノウハウについて、理解が進んでいないこと等が考えられる。 短時間正社員制度が労働者が一人ひとりのライフスタイル、ライフステージに応じて活躍できる制度であり、優秀な人材の確保・定着の実現に有効な制度であることについて、引き続き、企業の理解を促していく。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	廃止	—	初めて成果目標として設定した3次計画の時(2010年)に比べ、多様な働き方の普及が進んできているところ、短時間正社員制度のみに着目し目標値として設定するのは適切ではないため。 ※高齢社会対策大綱等他の政府決定等においても廃止としている。
民間企業における男性の育児休業取得率	13% (2020年)	2.3% (2014年度)	7.48% (2019年度)	厚生労働省 「雇用均等基本調査」	C	<p>【これまでの取組】 男性の育児休業取得を進めるため、育児休業制度等の個別周知や育児目的休暇の努力義務新設などの制度改正を行うとともに、男性労働者の育児参画に積極的な企業や管理職の表彰、企業向けのセミナーの開催、サイト運営等により、男性の育児参画についての周知啓発や情報発信を実施した。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】 男性の育児休業取得が進まない理由としては「職場の雰囲気」等の要因が挙げられる。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続 (上方修正)	30% (2025年)	現状の育児休業制度の利用者に加え、育児休業の取得を希望していたが利用しなかった者が利用できるようになると想定し、政策効果を加味し設定。 ※第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略(令和元年12月20日閣議決定)」及び「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(※) (※)配偶者出産後2か月以内に半日又は1日以上休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合	80% (2020年)	—	58.7% (2019年)	内閣府子ども・子育て本部作成	C ※2016年調査時(55.9%)より進捗	<p>【これまでの取組】 ・配偶者の出産直後の休暇を希望する者が休暇を取得できるよう、ハンドブックの作成・配布等を行い、企業・団体等の意識改革や機運を醸成している。(内閣府子子本部) ・育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法を改正(平成29年3月31日公布、同年10月1日施行)した。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】 令和元年度の内閣府委託調査(※)では、「配偶者出産休暇制度」、「男性の育児取得を促進する勤務先の取組」、「上司の理解」の3条件がそろった職場に勤務する男性の休暇取得率は88.6%となっており、職場の条件を整えることが、休暇取得を促進することが判明した。 これらを踏まえ、引き続き父親の休暇取得と休暇中の家事・育児参画を推進していく。</p> <p>(※)内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」(株式会社インテージリサーチ)(令和元年9月)</p>	内閣府(子子本部)	参考指標へ移行	—	成果目標全体の数を減らす観点から、参考指標へ移行することとする。
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数	3,000社 (2020年)	2,326社 (2015年)	3,312社 (2020年3月)	厚生労働省作成	A	—	厚生労働省	継続(上方修正)	4,300社 (2025年)	これまでの実績ベースで毎年約200企業増加することと仮定し設定。 ※「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価	成果目標を達成していない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり2時間30分(2020年)	1日当たり67分(2011年)	1日当たり83分(2016年)	総務省「社会生活基本調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布、企業・労働者向けの動画を公開している。(厚生労働省) ・「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行い、2018年3月に報告書をとりまとめ公表した。(厚生労働省) ・子育て世代の男性の家事への参画促進を目的とし、2017年6月から、「"おとう飯"始めよう」キャンペーンを開始。HPやSNSでのレシピ等の提案、民間等と連携したイベントの実施、自治体への料理教室の実施の働きかけ等を行った。(内閣府男女局) ・関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇所得の促進を図る企業の理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパゴマークを利用した広報啓発等を実施している。(内閣府子子本部) <p>【目標未達の理由等】</p> <p>最新値は2016年のデータとなっており、進捗を評価することは困難である。なお、上記の施策に加え、地方自治体及び民間団体等においても男性の家事育児参画に関する各種取組が充実してきており、次回(2021年)の調査結果においては進捗が期待される。</p>	内閣府(男女局)	参考指標へ移行	—	家庭によって働き方は多様であり、家事の外注化の動きもある中で、男女共同参画の観点からは、平均時間に着目する現行の成果目標は必ずしも適切ではなくなってきたことから参考指標とする。
【女性の就業継続】										
25歳から44歳までの女性の就業率	77%(2020年)	70.8%(2014年)	女性:77.7%(2019年)	総務省「労働力調査(基本集計:長期時系列表)」	A	—	厚生労働省	継続(上方修正)	82%(2025年)	労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」(2019年3月)により推計された数値をもとに設定。 ※第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略(令和元年12月20日閣議決定)」及び「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
第一子出産前後の女性の継続就業率	55% (2020年)	40.3% (2010年)	53.1% (2015年)	国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(夫婦調査)」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法の周知や、育休復帰支援プランの策定期支援や助成金の支給など、育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う企業への支援を行った。(厚生労働省) 女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報等の「見える化」の推進等を実施した。(厚生労働省) 中小企業における女性の活躍推進を図るために、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチングに向けた取組や、中小企業側の女性人材受け入れのための体制整備に対する支援を推進した。(経済産業省) <p>【目標未達の理由等】</p> <p>目標近くの水準まで進捗しており、引き続き施策を進めていく必要がある。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続 (上方修正)	70% (2025年)	直近の実績の増加状況を踏まえつつ、仕事と育児の両立の困難さにより出産後退職していた者が継続就業できるようになることを想定し、政策効果を加味し設定。 ※第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略(令和元年12月20日閣議決定)」及び「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。
【女性の登用】										
民間企業の係長相当職(再掲)	25% (2020年)	16.2% (2014年)	18.9% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報等の「見える化」の推進等を実施した。(厚生労働省) 女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表している。選定にあたり企業に回答を求めている「女性活躍度調査」において、女性の人数やその開示等について設問化している。(経済産業省) <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 目標にはまだ達成していないが、着実に進捗はしており、引き続き施策を進めていく必要がある。(厚生労働省) 今後も、女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。(経済産業省) 	厚生労働省	継続 (上方修正)	30% (2025年)	「第4次男女共同参画基本計画」の目標をもとに、近年の実績値の推移、改正女性活躍推進法の本格施行等による効果を見込んで設定。
民間企業の課長相当職(再掲)	15% (2020年)	9.2% (2014年)	11.4% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	同上	厚生労働省	継続 (上方修正)	18% (2025年)	「第4次男女共同参画基本計画」の目標をもとに、近年の実績値の推移、改正女性活躍推進法の本格施行等による効果を見込んで設定。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
民間企業の部長相当職(再掲)	10%程度(2020年)	6.0%(2014年)	6.9%(2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	同上	厚生労働省	継続(上方修正)	12%(2025年)	「第4次男女共同参画基本計画」の目標をもとに、近年の実績値の推移、改正女性活躍推進法の本格施行等による効果を見込んで設定。
女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定等)を受けた企業数	-	-	1,134社(2020年9月末)	厚生労働省作成	-	—	厚生労働省	新設	2,500社(2025年)	直近の実績値と近年の実績値の推移、改正女性活躍推進法による対象拡大の効果を見込んで設定。
【女性起業家】										
起業家に占める女性の割合(再掲)	30%以上を維持(2020年)	30.3%(2012年)	34.2%(2017年)	総務省「就業構造基本調査」を中小企業庁において再編加工	A	—	経済産業省	継続	30%以上を維持(2025年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。 ※「起業家」を「自分で事業を起した者」に限定する等の定義変更があり、新定義に基づく「起業家に占める女性の割合」は、2012年25.0%、2017年27.7%。
第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進 → 第3分野 地域における男女共同参画の推進										
地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	-	-	1.33%(2019年)	総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出	-	—	内閣府(男女局)	新設	0.80%(2025年)	10年前(2010年)の水準(0.80%)を目指す。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
自治会長に占める女性の割合	10% (2020年度)	4.9% (2015年度)	6.1% (2020年度)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】 全国の自治会における女性の参画の実態を把握するため調査を行った。 自治会関係者等を対象としたワークショップ開催、男女共同参画の視点から自治会運営を行うためのガイドラインを作成した。 全国の女性自治会長を集めて情報交換会、事例集の作成を行った。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】 女性自治会長の割合は、年々少しづつあるが上昇しているものの、固有的な性別役割分担意識は根強く残っていることなどにより未達成となつたものである。引き続き、地方公共団体等を通じた情報提供・啓発活動を行うとともに、好事例の横展開等を図る。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女局)	継続	10% (2025年度)	過去5年間の実績・増加率を踏まえると2025年にはおよそ8%となるが、更なる取組を行うことで、10%を目指す。
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定期	都道府県: 100% 市区: 100% 町村: 70% (2020年)	-	都道府県: 100% 市区: 82.5% 町村: 37.7% (2019年度)	内閣府男女局調べ	A C C	<p>【これまでの取組】 地方公共団体向けに、推進計画の策定期に関して想定される質問と回答をまとめた資料をHP上に公開し、地方公共団体に周知した。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達等の理由】 市区町村における策定期が進まない要因として、女性活躍推進法に基づく推進計画は、男女共同参画計画と一体として策定期でも良いこととされており、多くの地方公共団体(政令指定都市では8割)において、一体で策定期定めている。今後、男女計画改定のタイミングで推進計画の策定期を検討している地方公共団体があると考えられる。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女局)	参考指標へ移行	-	男女計画と推進計画を一体で策定期定めしている地方公共団体が多いことから、男女計画に関する成果目標のみを設定することとする。
家族経営協定の締結数	70,000件 (2020年度)	54,190件 (2013年度)	58,799件 (2019年度)	農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」	C	<p>【これまでの取組】 都道府県、市町村における普及体制の強化や、締結後のフォローアップを目的とした協定農家間の情報交換等を促進した。(農林水産省)</p> <p>【目標未達の理由等】 新規件数の伸び悩みとしては、締結によるメリットが実感されていないこと、普及推進のためのリソースが足りないことが考えられる。 また、家族の理解が得られないことや、生活面で役割分担等を書面に記載することへの躊躇が課題でもあると考えられる。(農林水産省)</p>	農林水産省	継続	70,000件 (2025年度)	過去5年間の実績・増加率を踏まえると2025年にはおよそ63,000件となるが、更なる取組を行うことで、70,000件を目指す。
農業委員に占める女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> 女性委員が登用されていない組織数: 0 (2020年度) 農業委員に占める女性の割合: 10%(早期)、更に30%を目指す (2020年度) 	<ul style="list-style-type: none"> 女性委員が登用されていない組織数: 644 (2013年度) 農業委員に占める女性の割合: 6.3% (2013年度) 	<ul style="list-style-type: none"> 女性委員が登用されていない組織数: 273 (2019年度) 農業委員に占める女性の割合: 12.1% (2019年度) 	農林水産省「農業委員への女性の参画状況」	B	<p>【これまでの取組】 2016年4月に施行された改正農業委員会法において、農業委員について年齢や性別等に著しい偏りが生じないように配慮しなければならない旨の規定を設ける等により、女性の農業委員の割合は年々増加している。(農林水産省)</p> <p>【目標未達の理由等】 女性が農業委員としてどのように活動すべきかの知見や、女性の活動に対する地域の理解不足等の理由により、女性委員の応募につながらず、現場での登用が十分進んでいない。(農林水産省)</p>	農林水産省	継続 (上方修正)	<ul style="list-style-type: none"> 女性委員が登用されていない組織数: 0 (2025年度) 農業委員に占める女性の割合20% (早期)、更に30%を目指す (2025年度) 	過去5年間の実績・増加率を踏まえると2025年にはおよそ22%となるが、更なる取組を行うことで、30%を目指す。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
農業協同組合の役員に占める女性の割合	・女性役員が登用されていない組織数:0(2020年度) ・役員に占める女性の割合:10%(早期)、更に15%を目指す(2020年度)	・女性役員が登用されていない組織数:213(2013年度) ・役員に占める女性の割合:6.1%(2013年度)	・女性役員が登用されていない組織数:100(2019年7月) ・役員に占める女性の割合:8.4%(2019年7月)	農林水産省「総合農協統計表」 全国農業協同組合中央会調べ	C	【これまでの取組】 2016年4月の改正農協法において、農協理事について年齢や性別に著しい偏りが生じないように配慮しなければならない旨の規定を設ける等により、女性の農協理事等の割合は年々増加している。(農林水産省) 【目標未達の理由等】 JA運営への参画にあたり、農業者から農協理事等に直接就任することは稀であり、その前段として組合員や総代に就任する等のステップを経ることが一般的である。 地域における女性の農協理事等への参画の理解が十分浸透していないためと考えられる。(農林水産省)	農林水産省	継続	・女性役員が登用されていない組織数:0(2025年度) ・農協役員に占める女性の割合10%(早期)、更に15%を目指す(2025年度)	過去5年間の実績・増加率を踏まえると2025年にはおよそ11%となるが、更なる取組を行うことで、15%を目指す。
認定農業者数に占める女性の割合	—	—	4.8%(2019年3月)	農林水産省「農業経営改善計画の営農類型別認定状況」	—	—	農林水産省	新設	認定農業者に占める女性の割合5.5%(2025年度)	女性認定農業者は、2014~2018年度の平均で毎年225人ずつ増加しており、講じる施策により、毎年300人ずつ増加させ、割合を5.5%に上昇することを目指す。
土地改良区(連合含む)の理事に占める女性の割合	—	—	女性理事が登用されていない組織数:3,737(2017年度) 理事に占める女性の割合:0.6%(2017年度)	農林水産省土地改良企画課調べ	—	—	農林水産省	新設	女性理事が登用されていない組織数:0(2025年度) 理事に占める女性の割合:10%(2025年度)	全ての土地改良区に女性理事1名登用した場合の、現員理事に占める女性の割合が10%に相当する。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)

第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進 → 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系) ※科学技術基本計画について(答申)を踏まえた第5期科学技術基本計画(2016年度から2020年度まで)における値	自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30% ※科学技術基本計画について(答申)を踏まえた第5期科学技術基本計画(2016年度から2020年度まで)における値	自然科学系:25.4% 理学系:11.2% 工学系:8.0% 農学系:13.8% 医歯薬学系:24.3% (2012年)	自然科学系:28.5% 理学系:17.2% 工学系:11.0% 農学系:18.9% 医歯薬学系:25.3% (2018年)	文部科学省調べ「大学における教育内容等の改革状況について」他	C	【これまでの取組】 大学や国立研究開発法人等において女性研究者の登用や活躍支援の取組を実施、一定程度進展した。(内閣府(科技)) 【目標未達の理由等】 各主体が目標達成に向け取組を一層積極的に推進するための動機付けが必ずしも十分でなかったことが要因として考えられる。(内閣府(科技)) 子育て中の研究者のニーズに対応すべく、大学内の保育施設等を充実促進する。(文部科学省)	内閣府(科技) 文部科学省	変更	研究者の採用に占める女性の割合 理学系20% 工学系15% 農学系30% 医歯薬学系30% 人文科学系45% 社会科学系30%(2025年)	第6期科学技術・イノベーション基本計画(年度内に閣議決定の見込み)の検討状況を踏まえて設定する。
日本学術会議の会員に占める女性の割合	30%(2020年)	23.3%(2014年10月)	37.7%(2020年10月)	日本学術会議調べ	A	—	内閣府(日学)	廃止	—	目標を達成し、また、政府は、日本学術会議の在り方の検討を行う方針であるため。
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	30%(2020年)	22.3%(2014年10月)	31.5%(2020年10月)	日本学術会議調べ	A	—	内閣府(日学)	廃止	—	同上
大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上(毎年度)	理学部:26.4% 工学部:12.9% (2014年)	理学部:27.9% 工学部:15.4% (2019年)	文部科学省「学校基本調査」	A	—	文部科学省	継続	前年度以上(毎年度)	第4次計画の目標値を継続。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)				
					評価	成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合	—	—	※データ集計中	文部科学省「学校教員統計調査」	—	—	—	文部科学省	新設	理学系 講師以上の本務教員の女性比率 (2025年) ○% 工学系 講師以上の本務教員の女性比率 (2025年) ○%	上位職への女性研究者等の登用を促進するため新たに設定。

第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶 → 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者からの被害を相談した者の割合(男女別)	男性:30% 女性:70% (2020年)	男性:16.6% 女性:50.3% (2014年)	男性:26.9% 女性:57.6% (2017年)	内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」	C	<p>【これまでの取組】 平成13年度より、「女性に対する暴力をなくす運動」(毎年11月12日～25日)を実施し、ポスター・リーフレットの作成・配布、インターネットテレビやラジオ番組等の各種媒体を使用した広報啓発を実施している。また、若年層に対して教育・啓発の機会を多く持つ者等を対象とする女性に対する暴力の予防啓発に関する研修を実施している。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】 数値の原典である統計が、過去の被害全般を調査するもの(あなたはこれまでに、配偶者から受けたそのような行為(身体的暴行、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要)について、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。)であることから、直近の施策の影響が反映されにくい面があるため。なお、目標年である令和2年(平成32年)のデータは、令和3年3月に公表予定。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女局)	参考指標へ移行	—	男女間における暴力に関する調査の調査内容は、過去の被害事実まで幅広く含むものであり、足元の数字を把握するには適さず、短期での成果が見えづらいため、成果目標ではなく、参考指標としたい。
------------------------	-----------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------	---	--	----------	---------	---	---

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
配偶者からの暴力の相談窓口の周知度(男女別)	男女とも70%(2020年)	男性:30.4% 女性:34.3%(2014年)	男性:69.2% 女性:73.7%(2017年)	内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」	A	—	内閣府(男女局)	廃止	—	成果目標を達成したため。
市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	150か所(2020年)	88か所(2015年11月)	119か所(2020年4月)	定期調査	C	<p>【これまでの取組】 配偶者暴力相談支援センターの設置検討や相談の質の向上を目指している市町村へのアドバイザー派遣を通して、地方公共団体の配偶者暴力相談支援センターにおける相談対応の質の向上及び被害者支援における関係機関の更なる連携促進を図っている。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】 ①DV防止法上、市町村に関しては、設置が努力義務であること、②都道府県によっては、都道府県設置のセンターが複数ある場合には、市町村が主体となるセンターを新たに設置することの必要性が必ずしも理解されていないこと、などが考えられる。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女局)	継続	150か所(2025年)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	各都道府県に最低1か所(2020年)	25か所(2015年11月)	47か所(47都道府県)(2018年10月)	定期調査	A	—	内閣府(男女局)	廃止	—	成果目標を達成したため。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
要保護児童対策地域協議会に参画している配偶者暴力相談支援センター数	—	—	190か所(2018年4月)	定期調査(年1回)	—	—	厚生労働省内閣府(男女局)	新設	323か所(2025年)	厚生労働省通知(令和元年8月1日付け子家発0801第3号)により、配偶者暴力相談支援センター(センター)は、設置市の要保護児童対策地域協議会(要対協)へ必ず参画することが求められていることから、2025年の総センター数である323(市町村センターが150の設置目標を達成した場合)を根拠に数値を算出した。
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、支援拠点等の設置件数	—	—	47か所	定期調査(年1回)	—	—	内閣府(男女局)	変更	60	現在のワンストップ支援センター数の1/4相当数の支援拠点を設置することを目標とする。
性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数	—	—	20都道府県	定期調査(年1回)	—	—	内閣府(男女局)	新設	47都道府県(2025年)	令和2年10月現在、365日対応ができるセンターは、20都道府県にとどまっているものの、令和7年には全都道府県での365日対応を目指す。

第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備 → 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

健康寿命(男女別)	健康寿命を1歳以上延伸 男性70.42歳→71.42歳 女性73.62歳→74.62歳 (平成22年→2020年)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)	健康寿命延伸プラン(第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部資料)／第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料	A	—	厚生労働省	廃止	—	成果目標全体の数を減らす観点から、当該目標については第7分野のみに掲載。
-----------	--	-----------------------------------	-----------------------------------	---	---	---	-------	----	---	--------------------------------------

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者の数	前年度以上(毎年度)	38,771件(2014年度)	男女計:28,814件 男性:1,526件 女性:27,288件 (2019年度)	厚生労働省職業安定局調べ	D	<p>【これまでの取組】 「母子家庭等就業・自立支援事業」を通じて、就業相談から就業支援講習会、就業情報の提供等まで一貫した就業支援サービスを行ったほか、「ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業」を通じて、高等学校を卒業していないひとり親家庭の親が高等学校卒業程度認定試験合格のための講座を受講する場合にその費用の一部を支給するなどの取組を行った。また、ハローワークにおいて、ひとり親家庭の親へのきめ細かな職業相談、職業紹介を行った。</p> <p>【目標未達の理由等】 全体的な新規求職者数及び一般就職件数が、対2014年度比で、一般就職件数(2019年度):122,808件(▲26.2%)(2014年度:166,428件)、新規求職者数(2019年度):392,780件(▲21.2%)(2014年度:498,643件)となっており、いずれも減少傾向にあることから、ひとり親就職件数についても、同様に減少傾向(ひとり親就職件数(2019年度):28,814件(▲25.7%)(2014年度:38,771件))であり、成果目標を達成できていない要因と考える。 なお、減少幅については、一般就職件数と比較すると0.5ポイント小さく、4次計画における具体的な取り組みが、一定程度寄与しているものと考える。 (厚生労働省)</p>	厚生労働省	参考指標へ移行	-	就職者の数については、経済情勢・雇用動向の影響を受けやすい指標であり、施策の進展状況を把握していくため、参考指標とした。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	全都道府県・政令市・中核市(2019年度)	77都道府県市 (2016年度) ※計画策定期以降に調査	94都道府県市 (全体:101自治体) (2018年度)	厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課調べ	C ※2016年度の数値から比較	<p>【これまでの取組】 離婚時の養育費の取決めを促進するため、子どもの養育に関するパンフレットを作成し、自治体等に配布した。 また、2019年の民事執行法の改正により、債務名義を有する債権者等が強制執行の申立てをする準備として債務者の財産に関する情報を得やすくするため、財産開示手続の申立権者の範囲が拡大され、債務者の不出頭等に対する罰則が強化されるとともに、債務者の有する不動産、給与債権、預貯金債権等に関する情報を債務者以外の第三者から取得する手続が新設された(2020年4月1日施行)。この改正は、養育費の履行確保に資するものといえる。(法務省)</p> <p>【目標未達の理由等】 成果目標を達成できなかった要因としては、実施主体である地方自治体において、 ・予算確保がされなかった ・国の補助事業を活用せずに、独自に支援を行っている ・養育費相談は行っているが、弁護士による法的相談については、予算等の問題から弁護士による他の相談窓口を活用している 等の理由が考えられる。(厚生労働省)</p>	法務省 厚生労働省	継続	全都道府県・政令市・中核市(2024年度)	引き続き、全ての地方自治体において実施していただくことを成果目標とした。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
離婚届における「養育費決めあり」のチェック割合	-	-	64.3%(平成31年/令和元年度)	法務省民事局調べ	-	-	法務省	新設	70% (2022年度中)	「すべての子どもの安心と希望の実現プロジェクト」(平成27年12月21日子どもの貧困対策会議決定)において、養育費の分担について「決めをしている」とするものの割合を70パーセントにすることが目標として定められたが、その後若干の改善はあったもののなお達成することができていなかったところ、令和2年9月9日、法務省に設けられた養育費不払い解消に向けた検討会議の中間取りまとめにおいても、「まずは、現状の数値(約65%)+5%程度を直近の目標値として掲げて取り組むべき」と指摘されたことから同数値を目標値とした。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価	成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)
20歳から34歳までの就業率	男女計:79% (2020年)	男女計: 76.1% 男性: 82.0% 女性: 69.9% (2014年)	男女計:81.1% 男性:84.9% 女性:76.9% (2019年)	総務省「労働力調査(基本集計)」	A	—	厚生労働省	参考指標へ移行	—	第4次計画における期限を前に、目標値を達成するとともに、第4次計画の算出根拠であった「平成27年度雇用政策研究報告書」の推計値について、直近の値を用いて、2025年度の就業率を算出すると79.9%であるところ、最新値すでに達成していることから、今後は参考指標として推移を注視していくことが妥当と考える。 JILPT「データブック国際労働比較2019」によおいて、20~34歳で就業率を算出し直したところ、諸外国と比べて、日本は同年代の就業率は高いといえます。 (参考) ○第2~13表 性別・年齢階級別人口・就業人口・就業率(2018年) ・20~34歳の就業率 日本80.5%、アメリカ75.0%、カナダ77.4%、イギリス77.8%、ドイツ76.8%、フランス69.6%、イタリア52.2%、オランダ80.4%、スウェーデン77.1%、韓国63.9%、オーストラリア77.6%、ニュージーランド79.9% <データブック国際労働比較2019(一部抜粋)>

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
フリーター数	男女計:124万人(2020年)	男女計:179万人 男性:80万人 女性:99万人 (2014年)	男女計:138万人 男性:66万人 女性:72万人 (2019年)	総務省「労働力調査(詳細集計)」	C	【これまでの取組】 わかものハローワーク等を中心に、フリーターからの正社員就職等を進めてきた。(厚生労働省) 【目標未達の理由等】 2014年までは180万人前後で推移していたフリーター数については、雇用情勢の改善等もあり、2015年以降の5年間で約40万人減少している。 本年(2020年)が目標達成期限となっていることから、引き続き支援に努めていく。(厚生労働省)	厚生労働省	継続(上方修正)	男女計:114万人 (2025年)	より意欲的な目標とするため、過去のフリーター数の低下ペースを25%増しした7.2%低下の124万人を目標としてきたところである。しかし、最新の労働力人口の数との関係で、達成したとしても7.5%しか低下していないことになるため、引き続き7.2%を目標に、2025年の労働力人口の推定1,586万人を使用し、 $1,586\text{万人} \times 7.2\% = 114\text{万人}$ と算出している。 ※「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。
60歳から64歳までの就業率	男女計:67%(2020年)	男女計:60.7% 男性:74.3% 女性:47.6% (2014年)	男女計:70.3% 男性:82.3% 女性:58.6% (2019年)	総務省「労働力調査(基本集計)」	A	—	厚生労働省	廃止	—	成長戦略のKPIにおいても、本年より60~64歳の就業率の就業率は削除され、65~69歳の就業率のみが用いられていることに加え、2020年度の高年齢者雇用安定法改正(2021年4月施行)により、65歳以降(70歳まで)の措置を新設したこと併し、今後は特に65歳以上の高齢者の就業の支援に重点的に取り組むため。
65歳から69歳までの就業率	—	—	—	—	—	—	厚生労働省	新設	男女計:51.6%(2025年)	独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)「労働力需給の推計」(2019年3月)付表10の【成長実現・労働参加進展シナリオ】の2025年就業率の推計値に合わせた。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
障害者の実雇用率(民間企業)	2.0% (2020年)	1.88% (2015年6月)	2.11% (2019年6月)	厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」	A	—	厚生労働省	継続(上方修正)	2.3% (2022年)	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率により設定した。

第6分野 生涯を通じた女性の健康支援 → 第7分野 生涯を通じた女性の健康支援

健康寿命(男女別) (再掲)	健康寿命を1歳以上延伸 男性70.42歳→71.42歳 女性73.62歳→74.62歳 (平成22年→2020年)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)	健康寿命延伸プラン(第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部資料)／第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料	A	—	厚生労働省	継続(上方修正)	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加(2022年度)	不健康期間を短縮するため、平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加を目標として設定。 ※健康日本21(第二次)において同様の目標を設定済。
子宮頸がん検診、乳がん検診受診	子宮頸がん:50% 乳がん:50% (平成28年度までに)	過去1年間の受診率 子宮頸がん:32.7% 乳がん:34.2% 過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.7% 乳がん:47.4% (2019年)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:42.1% 乳がん:43.4% (2013年)	がん検診受診率「国民生活基礎調査」	C	<p>【これまでの取組】 受診率向上施策として科学的根拠が示されている、個別の受診勧奨(コール)・個別受診再勧奨(リコール)の実施やナッジ理論等を活用した効果的な受診勧奨等の取り組みを行っている。</p> <p>【目標未達の理由】 個別受診勧奨を実施している市町村は約8割、個別受診再勧奨を未受診者の全員又は一部に実施している市町村は約5割となっている。受診率向上に向けて、着実な取り組みを促していく。なお、割合とは、個別受診勧奨及び個別受診再勧奨を実施している全自治体のうちの割合である。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続	子宮頸がん:50% 乳がん:50% (2022年度までに)	第3期「がん対策推進基本計画」(平成30年3月)策定期、受診率は30~40%台であり、いずれのがんも、第2期「がん対策推進基本計画」(平成24年6月)の目標値(50%、胃、肺、大腸については当面40%)に達成できていない。依然として諸外国に比べて低い状況にあり、引き続き、対策を講ずる必要があり、50%を目標としている。 ※「がん対策推進基本計画」(平成30年3月9日閣議決定)において目標値設定済。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価	成果目標を達成できない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	平成17年に比べ20%以上減少(2016年までに)	現状:19.5 男性:27.6 女性:11.7 (2014年)	現状:15.7 男性:22.7 女性:9.1 (2019年)	2019年における自殺の状況(厚生労働省自殺対策推進室／警察庁生活安全局生活安全企画課) 厚生労働省「人口動態統計」 警察庁自殺統計原票データ、総務省「国勢調査」及び「人口推計」より厚生労働省作成	A	—	厚生労働省	継続(上方修正)	2015年に比べ30%以上減少(2026年までに)	先進諸国の2015年の水準まで減少させることを目標としているため※「自殺総合対策大綱」(平成29年7月25日閣議決定)において目標値設定済。
マタニティマークの認知度	男女計50%(2018年)	男女計:45.6% 男性:31.2% 女性:57.6% (2014年)	男女計:58.1% 男性:46.6% 女性:69.8% (2018年)	2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「健やか親子21」国民運動促進に向けた情報共有のための仕組みの整備に関する調査研究事業報告書	A	—	厚生労働省	廃止	—	健やか親子21(第2次)において設定していた目標値(2018年に男女計50%)を達成したため。
妊娠中の喫煙率・飲酒率	なくす(2018年)	喫煙率:3.8% 飲酒率:4.3% (2013年度)	喫煙率:2.7% 飲酒率:1.2% (2017年度)	2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「健やか親子21」国民運動促進に向けた情報共有のための仕組みの整備に関する調査研究事業報告書	C	【これまでの取組】 喫煙率・飲酒率ともに減少傾向ではあるものの、目標値は達成できており、母子手帳や健やか親子21を通して啓発をしているところである。(厚生労働省) 【目標未達の理由等】 妊娠中の喫煙率・飲酒率については、年々減少しているところである。母子健康手帳において、喫煙及び飲酒による胎児や乳児への影響について普及啓発を行っており、引き続き妊娠中の喫煙率0%を目指して取り組んでいく。	厚生労働省	参考指標へ移行	—	「妊娠中の喫煙・飲酒」の悪影響については十分周知されており、男女共同参画基本計画の中で目標とする役割は十分果たしたと判断し、参考目標へ移動する。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
不妊専門相談センターの数	全都道府県・指定都市・中核市で実施(2020年度)	63都道府県市(2015年度)	81都道府県市(2020年度)	厚生労働省 全国の不妊専門相談センター一覧	C	<p>【これまでの取組】 不妊専門相談センターは、全ての都道府県に設置されているが、指定都市・中核市の単位では設置が進んでいない状況にある。全国の不妊専門相談センターの実施状況を調査し、未設置自治体の状況などを把握することで、都道府県と市との間での共同設置等を進めるなど未設置自治体への設置を促している。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】 中核市などでは、市内のニーズが少ないとなどが考えられる。 都道府県が設置しているセンターで、十分に対応できている。このため、都道府県と市との間での共同設置等を進めることにより、引き続き、設置を促していく。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続	全都道府県・指定都市・中核市で実施(2025年度)	目標未達のため、4次計画の目標値を継続。 ※「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」において目標値設定済。
25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	31%(2020年)	30.1%(2014年)	31.8%(2018年)	女性の政策・方針決定参画状況調べ(2019年度) 厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」	A	—	厚生労働省	継続	33.6%(20年代の可能な限り早期に)	2020年国家試験の女性合格者割合33.6%。
運動習慣のあるもの 20~64歳(男女別)	男性:33% 女性:30%(2020年)	男性: 20.9% 女性: 17.5%(2014年)	男性:21.6% 女性:16.6%(2018年)	厚生労働省「2018年 国民健康・栄養調査」	D	<p>【これまでの取組】 スマート・ライフ・プロジェクトにおいて具体的な運動量の増加を促す「プラス・テン」の周知・啓発を行っている。また、健康増進施設認定制度に基づく運動型健康増進施設の認定・普及を行っている。</p> <p>【目標未達の理由等】 運動習慣の獲得を推進するためには、運動型健康増進施設の活用促進等、地域において適切に運動ができる環境の整備を一層進めていく必要がある。 スマート・ライフ・プロジェクト等を通して日常生活の中における身体活動量の維持・増加の啓発に努める必要がある。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	参考指標へ移行	—	成果目標全体の数を減らす観点から、参考指標へ移行。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
運動習慣のあるもの 65歳以上(男女別)	男性:56% 女性:46% (2020年)	男性: 42.4% 女性: 35.7% (2014年)	男性:42.9% 女性:36.5% (2018年)	厚生労働省「2018年 国民健康・栄養調査」	C	<p>【これまでの取組】 スマート・ライフ・プロジェクトにおいて具体的な運動量の増加を促す「プラス・テン」の周知・啓発を行っている。また、健康増進施設認定制度に基づく運動型健康増進施設の認定・普及を行っている。</p> <p>【目標未達の理由等】 運動習慣の獲得を推進するためには、運動型健康増進施設の活用促進等、地域において適切に運動ができる環境の整備を一層進めていく必要がある。 スマート・ライフ・プロジェクト等を通して日常生活の中における身体活動量の維持・増加の啓発に努める必要がある。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	参考指標へ移行	—	成果目標全体の数を減らす観点から、参考指標へ移行。
運動習慣のあるもの 1週間の総運動時間が60分以上の児童生徒の割合(男女別)	中学校女子: 80% 中学校男子: 95% 小学校女子: 90% 小学校男子: 95% (2020年)	中学校女子: 79.0% 中学校男子: 92.9% 小学校女子: 87.0% 小学校男子: 93.4% (2015年)	中学校女子:80.3% 中学校男子:92.5% 小学校女子:87.0% 小学校男子:92.4% (2019年)	スポーツ庁「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」	C	<p>【これまでの取組】 具体的な取組については、全世代(特に成人)を対象としており、児童・生徒に限定された施策は特にない。</p> <p>【目標未達の理由等】 上記理由より、目標未達の理由等は特に分析していないため。</p>	文部科学省	廃止	—	具体的な取組については、全世代(特に成人)を対象としており、紐づく成果目標として「1週間の総運動時間が60分以上の児童生徒の割合(男女別)」は適切ではないため。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
スポーツ団体における女性理事の割合	—	—	15.7%(2019年3月時点)	文部科学省調べ(2019年度)	—	—	文部科学省	新規	40%(20年代の可能な限り早期に)	「ブライトン・プラス・ヘルシンキ2014宣言」及びスポーツ団体ガバナンスコードに40%を目標として設定している。 「スポーツ団体」とは、日本スポーツ協会などの統括団体に限らず、各競技団体を含めたものである。国の目標において個別の民間組織の女性役員の割合を目標に定めるのは適当ではないと考えられ、他の目標も「上場企業」「大学」など大きな括りに関するものため、同様に、特定の団体に関する目標ではなく、業界に関する目標として設定。 また、今回の目標は、「役員」ではなく敢えて「理事」としているが、スポーツ庁で策定している「スポーツ団体ガバナンスコード」において「女性理事」の割合を40%以上とするという目標を定め、取組を進めているためである。 達成年限については、ガバナンスコードに沿ってどのように女性役員割合を増やしていくか、スポーツ団体に対して自己説明を求めているところである。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)		
					評価	成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設

第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立 → 第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (2020年)	13.2% (2015年)	16.1% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】 毎年、都道府県及び政令市向けに実施している男女共同参画主管課長会議及び初任者研修において、女性委員の割合が高い事例を情報提供している。 地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性などの参画を拡大し、男女共同参画その他の多様な視点を取り入れた防災体制を確立する必要がある旨防災基本計画に盛り込み、災害対策基本法第34条第2項の規定に基づき、各都道府県宛て6回通知した。 災害対策基本法第15条第5項に新たに加えられた第8号「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」とは女性等の代表者を想定している旨通知し、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画の拡大を促した。 地方防災会議への女性の参画拡大について、平成25年に作成した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」に盛り込み、地方公共団体に周知した。また、同取組指針を改定して、令和2年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を作成し、引き続き、周知・浸透に取り組んでいる。 (内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】 地方防災会議における女性委員比率については、成果目標に届かないものの、増加傾向にあり、都道府県、市町村共に推進されている状況にある。しかしながら、都道府県ごと、市町村ごとの推進状況をみると、40%を超える地方公共団体がある一方、市町村では女性委員がいない防災会議も多く残っており、取組状況の差が生じている。また、防災分野の対応は男性が中心であるという固定的な性別役割分担意識が存在することも、要因の一つだと考えられる。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女、防災)総務省	継続	30% (2025年)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。 過去5年間の実績・増加率を踏まえると2025年にはおよそ20%となるが、更なる取組を行うことで、30%を目指す。
----------------------	----------------	------------------	------------------	--	---	--	---------------	----	----------------	---

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合	・女性役員が登用されていない組織数:0(2020年) ・委員に占める女性の割合:10%(早期)、更に30%を目指す(2020年)	・女性委員が登用されていない組織数:515(2014年) ・委員に占める女性の割合:7.7%(2015年)	・女性委員が登用されていない組織数:348(2020年) ・委員に占める女性の割合:8.8%(2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年、都道府県及び政令市向けに実施している男女共同参画主管課長会議及び初任者研修において、女性委員の割合が高い事例を情報提供している。 ・地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性などの参画を拡大し、男女共同参画その他の多様な視点を取り入れた防災体制を確立する必要がある旨防災基本計画に盛り込み、災害対策基本法第34条第2項の規定に基づき、各都道府県宛て6回通知した。 ・災害対策基本法第15条第5項に新たに加えられた第8号「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」とは女性等の代表者を想定している旨通知し、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画の拡大を促した。 ・地方防災会議への女性の参画拡大について、平成25年月に作成した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」に盛り込み、地方公共団体に周知した。また、同取組指針を改定して、令和2年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を作成し、引き続き、周知・浸透に取り組んでいる。(内閣府(男女局)) <p>【目標未達の理由等】</p> <p>地方防災会議における女性委員比率については、成果目標に届かないものの、増加傾向にあり、都道府県、市町村共に推進されている状況にある。しかしながら、都道府県ごと、市町村ごとの推進状況をみると、40%を超える地方公共団体がある一方、市町村では女性委員がいない防災会議も多く残っており、取組状況の差が生じている。また、防災分野の対応は男性が中心であるという固定的な性別役割分担意識が存在することも、要因の一つだと考えられる。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女、防災)総務省	継続(上方修正)	・女性役員が登用されていない組織数:0(2025年) ・委員に占める女性の割合:15%(早期)、更に30%を目指す(2025年)	過去5年間の実績・増加率を踏まえると2025年にはおよそ10%となるが、更なる取組を行うことで、30%を目指す。また、30%を確実に達成するため、早期目標については15%に引き上げる。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価	成果目標を達成できない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
消防吏員に占める女性の割合(再掲)	5% (2026年度当初)	2.4% (2015年度)	2.9% (2019年度)	消防庁「消防防災・震災対策現況調査」	C	<p>【これまでの取組】 消防庁では、女性の採用・登用の拡大への取組や女性消防吏員の比率が高まるよう、主に以下の取組を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性を対象とした説明会(ワンデイ・インターナーシップ)の実施 ・女性消防吏員の活躍の情報を総合的に提供するポータルサイトの運営等の更新 ・女性活躍推進に関する取組事業の支援 ・女性活躍推進アドバイザーによる講演 ・女性専用施設(浴室、仮眠室等)の整備を特別交付税にて措置 ・消防大学校における「女性活躍推進コース」等の実施 ・女性活躍ガイドブックの作成による周知 <p>これらの取組により、2015年度から31年度までの間に、女性のいない消防本部が110本部減少して178本部となり、全国の女性消防吏員が886名増加するなど、取組が進んでいる。(総務省)</p> <p>【目標未達の理由等】 圧倒的に男性職員が多い組織においては、男性中心の組織文化が形成され、女性消防吏員が様々な分野で活躍できにくい状況を生み出していると考えられる。上記の取組を進めてきたが、成果目標には現時点で達成に至っておらず、引き続き取組を推進する必要がある。(総務省)</p>	総務省	継続	5% (2026年度当初)	各年代に一定割合の女性が所属するようになる時点を想定して女性消防吏員数を試算してみると、全体の20%程度と算出される。一方で、現在の状況を考慮すると、短期的にこの水準を達成することは困難であり現実的ではない。よって当面の目標として10年後の女性比率を5%と設定した。 (消防庁「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」2015年)

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
消防団員に占める女性の割合	10%を目標としつつ、当面5% (2026年度)	2.5% (2014年度)	3.2% (2019年度)	消防庁「消防防災・震災対策現況調査」	C	<p>【これまでの取組】 消防庁では、女性の入団促進に向け、主に以下の取組を実施している。 - 総務大臣から全ての都道府県知事及び市町村長に対して書簡を送付し、女性の加入促進に向けた積極的な取組を依頼 - 消防庁長官から都道府県知事等に対して通知を発出し、女性の加入促進を促すとともに、消防団員に占める女性の割合等について全国的な目標を設定することにより地方公共団体における取組を促進 - 女性団員数が相当数増加した消防団に対する総務大臣感謝状の授与 - 地方公共団体が企業や大学等と連携して実施する女性・若者等の加入促進事業への支援及び当該取組をまとめた事例集の作成・配布 - 女性の加入促進を図るためのポータルサイトの開設 - 女性向けの団員募集リーフレットの作成・配布 - 「全国女性消防操法大会」の開催 - 「全国女性消防団員活性化大会」の開催 (総務省)</p> <p>【目標未達の理由等】 消防団活動において、女性団員が担うことが多い、火災予防の啓発活動、住宅防火対策の普及、応急手当の普及等の活動の必要性の浸透が十分でないことが要因と考えられる。 上記の取組により、2015年度から2019年度までの間に、女性団員が約4千人、女性のいる消防団が180団増加するなどの成果は出ているものの、現時点で成果目標の達成には至っておらず、引き続き取組を推進する必要がある。 (総務省)</p>	総務省	継続	10%を目標としつつ、当面5% (2026年度)	女性団員数は2019年時点で約2万6千人と増加傾向にあることや、女性の社会進出が推進されるとともに、火災予防の啓発活動等の活動の必要性に鑑み、総団員数の1割以上という目標設定を維持することが適当である。(消防防災・震災対策現況調査)

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)		
					評価	成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備 → 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

保育所等待機児童数	解消をめざす(2017年度末)	23,167人(2015年4月)	12,439人(2020年4月)	厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」	C	<p>【これまでの取組】 待機児童解消加速化プランにより、2013年度から2017年度末までの5年間で約53.5万人分(※)の保育の受け皿を拡大(政府目標50万人分を達成)。 ※市区町村による受け皿拡大量:約47.6万人分 企業主導型保育事業による受け皿拡大量:約6万人分(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】 待機児童解消加速化プランにより、平成24年度から平成29年度末までの5年間で53万人の保育の受け皿拡大を達成したが、25歳から44歳の女性の就業率や1・2歳児の保育利用率の上昇、保育の申込者数の伸びが同プラン策定期よりも高い伸び率となってしまったもの。 →○女性就業率 加速化プラン前と比べて2.1倍の伸び率 +0.6ポイント／年(H21-24) → +1.25ポイント／年(H24-28) ○申込者数 加速化プラン前と比べて1.9倍の伸び率 +4.8万人／年(H22-25) → +9.0万人／年(H25-28) ○1・2歳児の保育利用率 加速化プラン前と比べて1.9倍の伸び率 +1.5ポイント／年(H22-25) → +2.9ポイント／年(H25-28) (厚生労働省)</p>	厚生労働省	継続	令和2年末までに取りまとめることとしている、令和3年度以降において必要となると見込まれる保育の受け皿の整備量に関する新たな計画において確定する見込み。	令和3年度以降において必要となると見込まれる保育の受け皿の整備量については、令和2年末までに取りまとめることとしている新たな計画において確定する見込みであるため。
放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数	解消をめざす(2019年度末)	9,945人(2014年5月)	18,261人(2019年5月)	厚生労働省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況について」	D	<p>【これまでの取組】 平成26年7月に策定した「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの約30万人分の追加的な受け皿を整備し、約122万人分の受け皿を確保する目標に対し、令和元年5月1日時点で登録児童数が約130万人となり、受け皿整備の目標は達成。(厚生労働省)</p> <p>【目標未達の理由等】 平成27年4月以降、対象児童が6年生まであることを法令上明確化したことにより、利用申込件数が増加したことや、保育サービスの提供拡大や子育て世代の女性の就業率の上昇などに応じて、放課後児童クラブの利用割合も高まっていることなどが考えられる。 令和元年5月1日時点において、放課後児童クラブの登録児童数約130万人、放課後児童クラブ数25,881か所となり、いずれも過去最高を更新しているが、上記理由等により待機児童数は増加している。(厚生労働省)</p>	厚生労働省	廃止	—	2021年度末までに約25万人分(小1の利用率が保育の8割程度になると想定)を整備し、待機児童の解消を目指す。その後も、女性就業率の上昇(80%)を踏まえ、2023年度末までにさらに約5万人分を整備し、5年間で約30万人分の受け皿を整備する。 ※「新・放課後子ども総合プラン」において目標値設定済。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
放課後児童クラブの登録児童数	-	-	約130万人(2019年5月)	厚生労働省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況について」	-	-	厚生労働省	新規	152万人(2023年度末)	2021年度末までに約25万人分(小1の利用率が保育(3~5歳児)の8割程度になると想定)を整備し、待機児童の解消を目指す。その後も、女性就業率の上昇(80%)を踏まえ、2023年度末までにさらに約5万人分を整備し、5年間で約30万人分の受け皿を整備する。 ※「新・放課後子ども総合プラン」において目標値設定済。
地域子育て支援拠点事業	8,000か所(2019年度)	6,538か所(2016年度)	7,578か所(2019年度)	厚生労働省調べ	C	【これまでの取組】 「地域子育て支援拠点事業」を通じて、子育て親子の交流の場の提供と交流の促進、子育て等に関する相談、援助の実施、地域の子育て関連情報の提供、子育て及び子育て支援に関する講習等の実施を行った。(厚生労働省) 【目標未達の理由等】 市町村によっては、人員・場所等の確保が予定よりも進まなかつたこと等が成果目標を達成できなかった要因として考えられる。(厚生労働省)	厚生労働省	参考指標へ移行	-	一定程度達成されたため。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価	成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)
高齢者施設、障害者施設、子育て支援施設等を併設する公的賃貸住宅団地(100戸以上)の割合	25% (2020年度)	19% (2013年度)	29.1% (2019年度)	国土交通省調べ	A	—	国土交通省	継続 (上方修正)	建替え等が行われる団地のおおむね9割 (2025年度)	第4次計画の目標値は策定期の住生活基本計画(全国計画)(H23.3.15閣議決定)の成果目標と同様、公的賃貸住宅団地数に対する併設団地数の割合25%でしたが、団地数は減少傾向にあることから、目標達成度を評価することが難しい面があった。このため、住生活基本計画(全国計画)の見直し(H28.3.18閣議決定)にあたって、社会資本整備審議会住宅地分科会において、何も改善しなくとも割合が上がっていく場合があるとの指摘を受け、当該基本計画の目標値が成果指標を計画期間内(H28年度～H37年度)に建替え等が行われる団地数に対する併設団地数の割合(策定期の推計よりおおむね9割と設定)とされたことを踏まえ、これを目標値とした。 ※「住生活基本計画(全国計画)」(2016年3月18日閣議決定)において目標値設定済。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価	A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)

第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進 → 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

大学学部段階修了者の男女割合	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める(2020年)	男性54.9% 女性45.1% 9.8ポイント差(2013年)	男性:53.8% 女性:46.2% 7.6ポイント差(2018年)	OECD Education at a Glance	C	<p>【これまでの取組】 高校生が主体的に将来を選択する能力・態度を身に付けるため、キャリア形成に係る教材の作成や、教員研修プログラム開発のための調査研究を実施。 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座、キャリア相談会を開催した。(文部科学省)</p> <p>【目標未達の理由】 大学学部段階修了者における男女差は年々縮小しているが、専攻分野別に見ると理学・工学系分野に女性比率が少ない等偏りがあり、引き続き男女割合の差を縮めていく取組が必要である。(文部科学省)</p>	文部科学省	参考指標へ移行	—	令和2年4月から、経済的な理由により進学を断念する事がないよう、高等教育修学支援新制度が実施され、意欲があれば、学修者自らの自由な意思に基づいて、多様な高等教育機関で多様な「学び」を実現することが可能な環境が整っている。 また、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」(平成30年中央教育審議会)において、専門職大学・専門職短期大学、短期大学、高等専門学校、専門学校のそれぞれの役割が明記されており、いずれの高等教育機関も尊重されるべき進路である。 これらを踏まえ、大学学部段階のみに着目する現行の成果目標は、必ずしも適切ではなくなつたことから参考指標とする。
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	0(2020年)	121	64(2019年)	文部科学省「教育行政調査」	C	<p>【これまでの取組】 都道府県教育委員会等を通じて域内市町村教育委員会等に対して、女性活躍の推進及び計画の趣旨を周知した。(文部科学省、内閣府)</p> <p>【目標未達の理由】 都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数は半減はしたもの、まだ十分に全国の教育委員会に計画の趣旨が浸透していない可能性がある。(文部科学省)</p>	文部科学省	継続	0(2025年)	目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	20%以上(2020年)	15.0%	18.6%(2019年)	文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」	C	<p>【これまでの取組】 教職員を対象とした「学校における男女共同参画研修」を実施し、女性教員の活躍推進についての事例報告やディスカッション等を実施。 人事行政状況調査において、管理職に占める女性の比率や教職員の育児休業等の取得状況について調査し、都道府県・政令市ごとに公表。 女性管理職増加への取組や働きながら出産や育児、介護がしやすい環境の整備を図ることについて、周知を行うとともに、女性管理職の割合が高い県市の取組のうち好事例と思われるものについて、文部科学省が行っている各都道府県等の人事担当者を集めた研修会において周知した。(文部科学省)</p> <p>【目標不達の理由】 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合については、上昇傾向にあるものの、女性教員が管理職を志向する割合が低い要因として、 ・仕事と家庭生活における役割との両立が困難 ・自分では管理職になるには力量不足と感じている ・女性への家事・育児の負担が大きい ・育児や介護を担うと管理職からも、管理職になるための機会を提供されにくい傾向 ・管理職の入り口のモデルとなる副校長・教頭の長時間労働等の課題がある。(文部科学省)</p>	文部科学省	変更	校長:20% 副校長、教頭25%(2025年)	令和元年度では、校長15.4%、副校長・教頭20.5%であることから、4次計画期間の伸び率(校長+1.3%、副校長教頭+4.1%)から更なる前進を見込んで算出した。
大学の教員に占める女性の割合うち准教授	25%(早期)、更に30%を目指す(2020年)	22.6%(2014年)	25.1%(2019年)	文部科学省「学校基本調査」	B	<p>【これまでの取組】 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進する大学の取組を支援。(文部科学省)</p> <p>【目標不達の理由】 我が国の女性教員数は増加傾向にあるが、その割合は、主要国と比較して、なお低い水準。 教員が研究教育活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。 教員の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。 結果として、女性教員の上位職への登用が進んでいないため、引き続き支援に関する取組を充実していく必要がある。(文部科学省)</p>	文部科学省	継続(上方修正)	27.5%(早期)、更に30%を目指す(2025年)	令和元年度では25.1%であることから、4次計画の伸び率(+2.5%)から更なる前進を見込んで算出した。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
大学の教員に占める女性の割合 うち教授等 (学長、副学長及び教授)	17%(早期)、更に20%を目指す (2020年)	14.4% (2014年)	17.2% (2019年)	文部科学省「学校基本調査」	B	<p>【これまでの取組み】 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進する大学の取組を支援した。(文部科学省)</p> <p>【目標不達の理由】 我が国の女性教員数は増加傾向にあるが、その割合は、主要国と比較して、なお低い水準。 教員が研究教育活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。 教員の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。 結果として、女性教員の上位職への登用が進んでいないため、引き続き支援に関する取組を充実していく必要がある。(文部科学省)</p>	文部科学省	継続 (上方修正)	20%(早期) 更に23%を目指す。(2025年)	令和元年度では17.2%であることから、4次計画の伸び率(+2.8%)から更なる前進を見込んで算出した。
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男女とも100% (2020年)	男性:66.3% 女性:61.3% (平成24年)	男性:67.4% 女性:61.5% (2019年)	内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」	C	<p>【これまでの取組】 男女共同参画に関する施策の広報啓発を通じて、用語の周知を図ってきた。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由】 この用語の周知度は全体で60%を超えており、十分に高い水準であると考えられる。(内閣府(男女局)) (参考:18~29歳では約80%、30~49歳では約70%)</p>	内閣府(男女局)	廃止	—	左記のとおり、用語の周知度は十分に高い水準であり、今後は、用語の周知度の向上よりも、男女共同参画についての意識の改革や理解の促進に努めることが適当。

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)

第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献 → 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

「女子差別撤廃条約」という用語の周知度	50%以上(2020年)	34.8%(2012年)	34.7%(2019年)	内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」	D	<p>【これまでの取組】 内閣府男女共同参画局ホームページに、政府報告や女子差別撤廃委員会の総括所見、総括所見に対する政府コメントなどを掲載しているほか、男女共同参画会議や重点方針専門調査会において議題として取り上げることなどにより、周知を図っている。(内閣府(男女局))</p> <p>【目標未達の理由等】 「女子差別撤廃条約の用語の周知度」は、令和元年度の世論調査で、全体で34.7%だったものの、年代別に見ると、29歳以下の若い世代の認知度は、この10年間概ね4~5割となっており、30歳代の認知度は10年前の32.3%から2019年は39.8%に上昇している。(内閣府(男女局))</p>	内閣府(男女局)	廃止	—	<p>女子差別撤廃条約を積極的に遵守し、また、北京行動綱領も踏まえ、取組を進めてきた。こうした中、4次計画の期間中に、G7、G20、APEC、OECDといった様々な国際会議・多国間協議で、ジェンダー平等についての国際合意がなってきた。</p> <p>このため、女子差別撤廃条約のみの成果目標を掲げるのではなく、女子差別撤廃条約はもとより、北京行動綱領も含めた国際規範・基準や、近年、G7、G20、APEC、OECDといった国際会議・多国間協議でなされたジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際合意等を国内施策に適切に反映するための取組を行っていく。</p>
国連関係機関の日本人職員数(専門職以上)	1,000人以上(2025年)	766人(2015年)	912人(2020年)	外務省調べ	C	<p>【これまでの取組】 国連をはじめとする国際機関への就職を目指す日本人に対し、JPO派遣制度(若手人材を国際機関に派遣する制度)実施、空席ポスト情報の提供、就職セミナーの開催等、各種支援を実施。(外務省)</p>	外務省	参考指標へ移行	—	<p>現在国連関係機関においては、日本人職員の男女比率、幹部職員の男女比率、JPO制度での派遣者の男女比率、いずれも女性のほうが多く、かつ、国連の全体の水準から見ても女性比率が高い状態である。このため、専門職以上に占める女性の割合を参考指標として把握する。</p>
在外公館の公使、参事官以上に占める女性の割合	10%(2020年)	5.4%(2015年)	7.4% 男女計: 543人 男: 503人 女: 40人 (2020年7月)	外務省調べ	C	<p>【これまでの取組】 ベビーシッター利用補助、単身子連れでの在外赴任の際の住居手当支給(配偶者帯同時と同等に)、在外公館におけるフレックスタイム制度導入等、在外勤務におけるワークライフバランスの推進を実施。(外務省)</p> <p>【目標未達の理由等】 在外公館の公使、参事官以上になる年次の職員に占める女性職員の数が少ないことが目標未達の要因として考えられる。他方、在外公館の主要ポストにおける女性の割合は年々増加しており、引き続き、適材適所の考えに基づき、優秀な人材から登用していく方針。(外務省)</p>	外務省	継続	10%(2025年)	<p>目標未達のため、第4次計画の目標値を継続。 なお、参考指標となっている大使、総領事に占める女性の割合も成果目標とする。</p>

4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定期の数値(時点)	最新値(時点)	出典	達成度評価		5次計画の成果目標案(P)			
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定期より進捗 D 策定期から進捗していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	成果目標の主担当省庁	目標項目の今後の方向 ・継続(上方修正) ・継続 ・変更 ・廃止 ・参考指標へ移行 ・新設	目標値(期限)	目標値の算出根拠(廃止等の理由)
在外公館の特命全権大使、総領事に占める女性の割合	—	—	5.3% 男女計:226人 男:214人 女:12人 (2020年7月)	外務省調べ	—	—	外務省	新設 ※参考指標から移行	8% (2025年)	成果目標の「在外公館の公使、参考指標の「特命全権大使、総領事に占める女性の割合」は2020年7月で5.3%。以上を踏まえ、特命全権大使・総領事に占める女性の割合の目標を8%に設定。
推進体制の整備・強化 → 推進体制の整備・強化										
男女計画の策定期率(市町村)	市区:100% 町村:70% (2020年)	市区:97.0% 町村:52.6% (2015年)	市区:98.3% 町村:69.5% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C C	【これまでの取組】 地方公共団体に対する計画策定期に向けた情報提供やアドバイザー派遣等の実施により、市町村男女共同参画計画の策定期が進むよう取組を進めてきた。 【目標未達等の理由】 策定期市町村数は増加しており、さらに、80の市区町村が策定期を検討中であることから、引き続き施策を進めていく必要がある。	内閣府(男女局)	継続	市区:100% 町村:85% (2025年)	現在、策定期中の地方公共団体が策定期と仮定期と77.1%となるところ、更に策定期を促すことにより、85%を目指すこととする。
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定期率(再掲)	都道府県:100% 市区:100% 町村:70% (2020年)	—	都道府県:100% 市区:82.5% 町村:37.7% (2019年度)	内閣府男女局調べ	A C C	【これまでの取組】 地方公共団体向けに、推進計画の策定期に想定される質問と回答をまとめた資料をHP上に公開し、地方公共団体に周知した。(内閣府(男女局)) 【目標未達等の理由】 市区町村における策定期が進まない要因として、女性活躍推進法に基づく推進計画は、男女共同参画計画と一体として策定期しても良いこととされており、多くの地方公共団体(政令指定都市では8割)において、一体で策定期が実施されている。今後、男女計画改定のタイミングで推進計画の策定期を検討している地方公共団体があると考えられる。(内閣府(男女局))	内閣府(男女局)	参考指標へ移行	—	男女計画と推進計画を一体で策定期している地方公共団体が多いことから、男女計画に関する成果目標のみを設定することとする。